

Замула І. В., Давидюк Т. В.

## КОНЦЕПЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ІНВЕСТИЦІЙ І ПОТОЧНИХ ВИТРАТ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В УКРАЇНІ, РОСІЇ, БІЛОРУСІ

***Анотація.** У процесі управління людськими ресурсами виникає можливість ухвалювати рішення про необхідність і розмір інвестицій у формування, використання і відтворення людського капіталу, виходячи з економічної доцільності таких інвестицій. Орієнтація в роботі з персоналом на людський капітал визначає передумови для обліку не тільки інвестицій, але і витрат, і прибутку, пов'язаних з людським капіталом, примушує менеджерів орієнтуватися на показники ефективності діяльності підприємства. У статті проведено огляд варіантів відображення в системі бухгалтерського обліку людського капіталу.*

***Ключові слова:** людські ресурси, людський капітал, система бухгалтерського обліку, фінансова звітність*

Zamula I., Davydyuk T.

## CONCEPTIONS OF RECORD-KEEPING OF INVESTMENTS AND CURRENT OUTLAYS ARE IN A HUMAN CAPITAL IN UKRAINE, RUSSIA, BYELORUSSIA

***Summary.** In the process of human resources management the possibility of taking decisions concerning the necessity and volume of investments into forming, using and recreating of human resources appears, basing on economic expediency of such investments. Orientation on human capital in working with personnel defines the prerequisites for accounting not only for investments, but also revenues and expenses, connected with human capital, which forces managers to strive for orienting on effectiveness indicators of enterprise's performance. The review of ways of human resources reflection in accounting system has been carried out in the article.*

***Key words:** human resources, human capital, accounting system, financial reporting*

### 1. Вступ

Сучасний ринок характеризується розвитком нових сфер економіки і модернізацією технологічних процесів. Тому економічний розвиток підприємств направлений не тільки на накопичення основного, але і на формування, розвиток і підвищення вимог до якості людського капіталу.

Процес управління людським капіталом повинен полегшити ухвалення рішень, пов'язаних з розвитком персоналу підприємства, визначити очікуваний рівень віддачі від інвестицій в його формування і відтворення, допомогти керівнику у виборі кадрової політики, варіантів мотивації трудового колективу, його соціальної підтримки.

Практика недооцінки людського капіталу компаній призводить до істотних втрат і значно занижує їх ринкову вартість. Створення і удос-

коналення ефективних методів управління вимагають розробки і впровадження в практичній роботі компаній принципово нових ідей у сфері інформаційного забезпечення. Необхідною умовою ефективного управління людськими ресурсами є створення інформаційної системи, провідна роль у якій відводиться бухгалтерському обліку.

Для ухвалення зацікавленими особами адекватних рішень щодо інвестування в людський капітал і оцінки потенційних економічних вигод значення має інформація про його формування, використання і відтворення. Система показників фінансової звітності, що існує в даний час, не дозволяє отримувати інформацію про людський капітал компанії в обсязі і вигляді, необхідних для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень.

Аналіз вітчизняної системи бухгалтерського обліку дозволяє зробити висновок про те, що поки не приділяється належної уваги такому об'єкту бухгалтерського спостереження як людський капітал. Недостатність теоретичних і практичних розробок щодо бухгалтерського відображення людського капіталу свідчить про актуальність обраного напрямку дослідження.

## **2. Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Полеміка про те, що людський капітал повинен бути оцінений і відображений в системі бухгалтерського обліку, ведеться вже давно.

Питання, пов'язані з дослідженням проблем формування і використання облікової інформації в системі управління людськими ресурсами, завжди становили науковий інтерес для фахівців. Дослідженням цих проблем займалися зарубіжні економісти: С. Брю, Р. Германсон, Ф. Крендаль, Р. Лайкерт, К. Макконелл, М. Мелоун, М. Мет'юс, М. Перера, А. Едвінсон, Е. Фламхольц. Дослідники зробили значний внесок в розвиток концепції обліку людських ресурсів, що дозволяє не тільки визначати витрати на формування і використання людських ресурсів, але і оцінювати вигоди від інвестицій в них.

Питанням бухгалтерського обліку людських ресурсів також присвячені праці російських учених: І. В. Аверчева, О. А. Агєєвої, В. Г. Гетьмана, Р. Г. Каспіної, І. Р. Коновалової, В. В. Ковальова, О. А. Кулікова, М. І. Кутера, Н. А. Лесневської, М. Ю. Медведва, В. Ф. Палія, Я. В. Соколова, А. Н. Хоріна, А. А. Шапошнікова, А. Е. Шевелева, а також українських дослідників: Н. Головай, А. А. Колосюк, Н. М. Королюк, С. Ф. Легенчук, П. Н. Майданевич, Л. М. Осмятенко, Н. В. Шульга. Проте, практично відсутні праці, що містять систематизований, концептуальний підхід до методології бухгалтерського обліку інвестицій в людські ресурси.

**Мета дослідження** полягає в систематизації методичних підходів зарубіжних і вітчизняних авторів до формування і використання облікової інформації в системі управління людським капіталом на сучасному етапі розвитку економіки.

## **3. Вклад основного матеріалу.**

Інвестиції в людські ресурси не відображаються в бухгалтерському обліку і практично не здійснюється оцінка їх обсягу, що призводить до економічних втрат і значно занижує ринкову вартість компаній. У зв'язку з цим доцільно розглянути рекомендації економістів країн пострадянського простору (України, Республіки Білорусь, Російської Федерації) щодо бухгалтерського відображення людських ресурсів (табл. 1).

Таким чином, в даний час склалося декілька підходів, у межах яких людські ресурси пропонують визнавати витратами поточного періоду, зобов'язанням, активом, окремим видом нема-

теріальних активів, розглядати як складову ділової репутації підприємства.

“Причинами необхідності вимірювання людського капіталу і виділення такого роду невідчутних активів в окрему групу, – відзначають В. С. Ківачук, І. В. Приймачук, – є: неточність оцінки ринкової вартості підприємства; прагнення усунути внутрішні джерела неефективності роботи; необхідність вимірювань для формування загальної і точної оцінки фінансового стану підприємства” [15, с. 169].

Людський капітал у вартісному виразі – це вартість створення і підтримки на певному рівні спеціальних якостей найнятих працівників за рахунок витрат підприємства. Адже сам людський капітал виникає в процесі виробничих відносин, коли найнятий робітник “продає” свою робочу силу працедавцеві, власнику засобів виробництва.

Працедавець зацікавлений в підвищенні якості цього змінного капіталу, в підвищенні його здатності створювати додану вартість. І саме працедавець є “інвестором” – тим, хто частину прибутку, отриманого в результаті функціонування капіталу, направляє на приріст знань, здібностей і мотивацій, тобто на накопичення людського капіталу.

Переважає більшість українських дослідників пропонують відображати на позабалансових рахунках людський капітал, оскільки за всіма ознаками його не можна відносити до майна підприємства. У вітчизняній практиці в балансі відображається тільки те майно, яке охоплює права власності компанії. Як пише О. М. Петрук, це є об'єктивною дією романо-германської системи, до якої відноситься і Україна. Тому для відображення в обліку всієї управлінської інформації і більшої конкретизації інформації юридичного і господарського характеру в нашій країні використовуються позабалансові рахунки [14, с. 235]. Для країн, на які поширюється англо-американський вплив, можливості балансового обліку набагато ширші, що і передбачене МСФО. Згідно з ними активами є ресурси, контрольовані підприємством в результаті минулих подій, від яких чекають надходження майбутніх економічних вигод до підприємства.

Сьогодні ідея визнання людського капіталу активом підприємства виглядає утопічною. Оскільки відразу згадуємо критерії визнання активів і робимо висновок про відсутність контролю, неможливість достовірної оцінки і знаходимо безліч аргументів того, щоб дійсно не визнати людський капітал активом, керуючись принципом обачності.

Визнання людських ресурсів активом компанії викликає суперечки серед економістів, що пов'язано з проблемою достовірності і об'єктивного підтвердження очікуваних економічних вигод від людських ресурсів як активу.

Таблиця 1

## Систематизація поглядів авторів на порядок відображення людського капіталу в бухгалтерському обліку

№ з/п	Автор	Україна	Зміст пропозиції
1	Головай Н. [3]	Пропонує: – поділити поточні витрати на персонал (заробітна плата) і витрати на персонал, що, як планується, в майбутньому повинні сприяти отриманню підприємством певних економічних вигод (навчання працівників, залучення працівників фахівців з метою підвищення якості кадрів); – інвестити в розвиток і підвищення професійних якостей персоналу розглядати як активи; – удосконалити ПС(БО) “Нематеріальні активи” і План рахунків бухгалтерського обліку в частині обліку інвестицій в підвищення якості персоналу на вітчизняних підприємствах	
2	Корсолок Н. М. [6]	Пропонує: – людський капітал відображати на позабалансовому рахунку 010 “Людський капітал” на відповідних субрахунках: 011 “Людський капітал адміністративного персоналу”, 012 “Людський капітал виробничого персоналу”, 013 “Людський капітал інших працівників” – для оцінки використовувати витратний метод: сума накопичених витрат на зміст і підвищення кваліфікації, помножена на фактор досвіду; – у зв’язі з відображенням у складі внутрішньої звітності: “Звіт про людський капітал”, який повинен містити три розділи: 1) витрати на зміст персоналу; 2) витрати на утворення персоналу; 3) фактор досвіду	
3	Левенчук С. Ф. [9]	Пропонує внести зміни в План рахунків бухгалтерського обліку в частині відображення на позабалансовому рахунку 010 “Нематеріальних інтелектуальних активів” у складі субрахунку 0101 “Людські активи”	
4	Майданення П. Н., Колосок А. А. [11]	Пропонують: – розробити і внести до “Наказу про облікову політику підприємства” положення щодо ведення обліку інтелектуального потенціалу підприємства і людського капіталу як його складової; – розробити робочий план рахунків і порядок відображення типових господарських операцій; – розробити документообіг по обліку інтелектуального потенціалу підприємства і людського капіталу як його складової; – розробити алгоритм визначення вартості людського капіталу і відповідні форми звітності	
5	Осметченко Л. М. [13]	Виділяє такі напрями удосконалення: – внесення пропозицій на державному рівні щодо нормативно-правової основи даної категорії як елементу інтелектуального капіталу; – розробка загальних рекомендацій для підприємств щодо внутрішнього Положення по обліку і контролю в структурі інтелектуального капіталу; – розробка методики оцінки вартості інтелектуального капіталу підприємства з урахуванням особливостей бізнесу; – формування методологічних і організаційних принципів обліку здійснювати на основі певної класифікації інтелектуального капіталу як об’єкта обліку	
1	Ботатирьова В. В., Авласіна М. А. [15]	<b>Республіка Білорусь</b> Пропонують витрати на формування, мотивацію, розвиток і утримання людського капіталу, відносити до капітальних і включати їх до складу витрат на створення інновацій, що приведуть участь у формуванні фактичної собівартості інноваційного продукту	
2	Короб А. Н. [5]	Пропонує підходи до обліку людського капіталу: 1) як складову інтелектуального капіталу (передбачає створення фонду під зміну величини людського капіталу за рахунок операційних доходів, Д-т рах. “Операційні доходи і витрати”, К-т рах. “Людський капітал”); 2) як сукупність витрат по його створенню (людський капітал відображається в, пасив балансу у складі зобов’язань, балансова вартість якого визначається виходячи з розміру зарплатної плати. За рахунок перерозподіленого прибутку створювати фонд “Фінансові зобов’язання по внесках в людський капітал”, К-т рах. “Фінансові зобов’язання по внесках в людський капітал”) 3) як елемент доданої вартості (відображається як нематеріальний актив, амортизується і відображається в активі балансу)	
3	Слирик Ю. Н. [15]	Обґрунтовує, що витрати підприємства на навчання персоналу призводять до тимчасового виключення майнової частини капіталу у вигляді грошових коштів і переходу його в немайнову частину у вигляді людського капіталу. У разі ефективного використання професійних навчок, отриманих працівником під час навчання, підприємство одержує приріст величини прибутку від збільшення величини продажів, заселення використаним людським капіталу	
4	Левинська Н. А. [10]	Відносить до ресурсів тривалого використання і пропонує використовувати синтетичний рахунок 06 “Закладені на відтворення людського капіталу” (відповідає розділу I балансу “Необоротні активи”). Офорування таких витрат відбувається шляхом капіталізації поточних активів, а їх списання або відшкодування призводять до процедури рекапіталізації. До цього рахунку пропонує відносити наступні субрахунки: 1) 06-1 “Витрати на навчання, перепідготовку і підвищення кваліфікації персоналу”, – використовуються для узагальнення інформації про сукупні капіталізовані витрати компаній, пов’язаних з підготовкою співробітників в професійних, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах (документується – договор між вищим навчальним закладом, підприємством і його співробітником; аналітичний облік – за кожним договором, укладеним із співробітниками компанії); 2) 06-2 “Винагороди персоналу, виплачені після закінчення трудової діяльності” – використовуються в випадку, якщо підприємство гарантує згоді співробітникам або найбільш кваліфікованому персоналу виплату винагород після закінчення трудової діяльності (документується – колективний договір, трудової угода, соціальні програми, договір між підприємством і страховою компанією, аналітичний облік – за видами фінансових вкладень, договорами, термінами їх дії); 3) 06-3 “Соціальні виплати, що здійснюються протягом трудової угоди, аналітичний облік – за видами вкладень і кожним працівником, з яким підписана додаткова трудова угода)	
1	Куліков О. А. [7]	<b>Російська Федерація</b> 1. Класифікує витрати на працівників в розрізі їх придбання, утримання, розвитку, вибуття. 2. Витрати на придбання і розвиток працівників пропонує відображати на рахунок “Інвестиції в людські ресурси”. 3. Пропонує варіанти обліку інвестицій в людські активи: 1) капіталізувати, а ресурси враховувати як активи підприємства; 2) відображати як витрати поточного періоду; 3) витрати на придбання і розвиток капіталізувати, а витрати на утримання і вибуття відображати як поточні витрати підприємства; 4) враховувати як складову ділової репутації підприємства. 4. У фінансовій звітності відображає: 1) у Балансі (стаття “Інвестиції в людські ресурси”); 2) у Звіті про прибуток і збиток (у складі витрат по зинціальних видах діяльності, в Промітках до фінансової звітності (як складова частин поточних витрат); 3) у Балансі (стаття “Ділова репутація”), в Промітках до фінансової звітності (як складової ділової репутації)	
2	Мещевська М. Ю. [12]	Пропонує облік працівників організовувати подібно до обліку інших зняряд праці: 1) Д-т рах. “Працівники”, К-т рах. “Розрахунки з оплати праці” – відображає придбання працівників; 2) Д-т рах. “Незаввершено виробництво”, К-т рах. “Амортизація працівників” – відображає використання працівників у виробничстві	

Враховуючи вимоги ідентифікації, у складі нематеріальних активів підприємства визнається лише окрема частина інтелектуального капіталу (та частина, що ідентифікується), інші відзначене структурні елементи не враховуються – ця неврахована в бухгалтерському обліку частина інтелектуального капіталу підприємства здатна генерувати прибуток в майбутніх періодах. Частина інтелектуального капіталу, що ідентифікується, представлена об'єктами інтелектуальної власності і частково структурним капіталом (бази даних, дослідження і розробки й ін.). Частина (людський капітал) не відокремлена, не ідентифікується від власника, і, відповідно, невідчужувана від нього. Враховуючи відзначене, більшість дослідників вважають, що знання і навички персоналу не належать підприємству і не можуть визнаватися його активами.

З позиції імовірного отримання майбутніх економічних вигод людські ресурси можна вважати активом компанії, оскільки вони є основним фактором її успіху і джерелом прибутку. В процесі набору, підготовки і перепідготовки працівників компанії необхідне об'єктивне вимірювання потенційних економічних вигод від використання людських ресурсів.

Однією з основних сутнісних характеристик активів як об'єкта управління та обліку є контроль над ними з боку підприємства. Під таким контролем розуміють право власності на використання економічних ресурсів або володіння ними. Економічні ресурси, що використовуються підприємством, але не контролювані ним, не є активами. До них відносяться трудові ресурси [2, с. 14].

Деякі російські економісти вважають, що, оскільки компанія не має права власності на людину, то людські ресурси не повинні відображатися в обліку і балансі як актив. Наприклад, О.А. Агєєва відзначає, що людські ресурси, що оцінюються по витратах на навчання або шляхом вимірювання створеної ними доданої вартості, не можуть включатися в активи компанії, оскільки “люди вільні, немає контролю над цими ресурсами” [1, с. 53].

Проте в міжнародній обліковій практиці при визначенні існування активу право власності не є першорядним. Більшість активів знаходяться під економічним контролем підприємства, коли управління активами здійснюється не на основі юридичного права власності, а з позиції володіння отримання економічними вигодами. На думку Дж. Каннінга, “основним критерієм при визначенні, чи є даний об'єкт активом чи ні, носить швидше економічний характер, аніж юридичний” [16, с. 19].

Економічне поняття контрольованого ресурсу ширше за поняття юридичного контролю. Економічно можна контролювати ресурси, що належать та не належать компанії на правах влас-

ності. У зв'язку з цим деякі економісти пропонують розглядати поняття субстанційної власності, тобто тієї власності, якою адміністрація володіє, користується і розпоряджається. Тут може йти мова про людський капітал.

Одним з критеріїв визнання активів компанії є їх об'єктивна оцінка. За активи вважаються тільки ті економічні ресурси, що їх можна оцінити в грошовому виразі.

Ф. Крендалл, директор Центру ефективності робочої сили (США), називає як одну з головних причин невизнання концепції людського капіталу, відому вже більше 30 років, неможливість реально визначити вартість людських ресурсів і відобразити її у фінансовій звітності, оскільки всі види бухгалтерської звітності повинні мати вартісний вираз.

Російські учені дотримуються аналогічної позиції. При визначенні економічних ресурсів М. І. Кутер звертає увагу на необхідність їх об'єктивної оцінки в грошовому виразі і приналежності компанії. “Хоча працівники підприємства, – вважає М. І. Кутер, – ймовірно, його найцінніший ресурс, проте, вони не відносяться до ресурсів, що підлягають бухгалтерському обліку (не мають вартості і не вважаються за власність підприємства)” [8, с. 41].

В даний час вносяться пропозиції про бухгалтерський облік людського капіталу як одного з видів необоротних активів підприємства. При цьому витрати на формування і розвиток людського капіталу дослідники пропонують амортизувати і включати у вартість створеного продукту, а витрати на розвиток людського капіталу відображати в розрізі наступних етапів: профорієнтація, пошук, наймання, адаптація персоналу, накопичення потенціалу зростання, досягнення професіоналізму, навчання і підвищення кваліфікації, капіталізація знань в результаті підвищення кваліфікації, зниження і “моральне старіння” професіоналізму. Проте така методика розрахунку достатньо трудомістка і не може бути застосована на всіх без винятку підприємствах.

Російські економісти А. І. Добринін, С. А. Дятлів, Е. Д. Циренова запропонували відображати в бухгалтерському обліку людські ресурси у складі нематеріальних активів у розмірі повної вартості за весь період використання, а річну суму амортизації визначати виходячи з річної величини заробітної плати працівників, включаючи виплати на соціальне страхування [4, с. 284].

Враховувати людські ресурси вони пропонують у засновницьких договорах нових компаній, а умови і терміни інвестування в людські ресурси, величину заробітної плати (яка може розглядатися як норматив амортизації людського капіталу) погоджувати при виведенні колективних договорів і індивідуальних контрактів.

Таким чином, людський капітал:

- є активом, який забезпечує отримання економічних вигод від інших активів підприємства;
- можна порівняти з будь-яким активом з огляду на життєвий цикл (придбання, доведення до працездатного стану, експлуатація і виведення з експлуатації);
- випускається до проміжної класифікації між необоротними і оборотними активами;
- підлягає зменшенню або збільшенню корисності;
- гіпотетично підлягає оцінці для відображення в обліку і звітності.

#### 4. Висновки

Дослідження потрібно проводити з позиції аналізу ситуації, в якій облік, в його традиційному розумінні, не виконує ту роль, що відводиться йому в ринкових умовах. Теоретично не існує принципів заборон на удосконалення структурної перебудови обліку в нових умовах господарювання, коли суб'єкти підприємництва вимагають адекватного інформаційного забезпечення для свого тривалого і успішного існування.

На сучасному етапі розвитку методології бухгалтерського обліку проблема щодо обліку людського капіталу достатньо теоретично обґрунтовано, проте виникла необхідність в розробці методики відображення в бухгалтерському обліку інвестицій, пов'язаних з формуванням знань, умінь і професійних навичок працівників підприємства і відтворення людського капіталу.

Оскільки людські ресурси – один із основних активів компаній, цікаво досліджувати цей актив як облікову категорію. У сучасній практиці обліку інвестиції в людські ресурси розглядаються як витрати, а не як активи, що спотворює показник віддачі на вкладені ресурси.

Зрозуміло, що зміна концепції визнання активів, якщо її підтримають науковці і практики, потребуватиме не одного десятиліття. Тому висувати завдання вирішити цю проблему сьогодні безглуздо. Але започаткувати дослідження в цьому напрямі видається необхідним. Найціннішим сьогодні з наукової точки зору виглядає продукування якомога більшої кількості ідей в цьому напрямі для створення дискусійного середовища. Ймовірно, що подальші дослідження доведуть необґрунтованість гіпотези “Людський капітал – це актив”.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеева О. А. Требования к формированию отчетности по МСФО / О. А. Агеева // Бухгалтерский учет. – 2006. – № 14. – С. 51-57.
2. Бланк И. А. Управление активами / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. – 720 с.
3. Головай Н. Людський капітал в обліково-

аналітичній системі підприємства / Н. Головай // Концепція розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту в умовах міжнародної інтеграції: тези доповідей (20-22 квітня 2005 р.) Ч. 1 / [ відп. ред. А.Д. Бутко.] – К.: Київ. нац. торг. екон. ун-т, 2005. – 277 с.

4. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – М.: Наука, 2002. – 309 с.

5. Короб А. Н. Человеческий капитал – новый объект бухгалтерского учета / А. Н. Короб // Экономика глазами молодых: материалы I-го международного экономического форума молодых ученых (Вилейка, 12-14 сентября 2008 г.) – Минск: ООО “ТМ Агро-графикс”, 2008. – 224 с.

6. Королук Н. М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика та організація: Автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.09 / Н. М. Королук. – Київ, 2010. – 18 с.

7. Куликов А. А. Учет и отчетность в системе управления человеческими ресурсами организации: Автореф. ...кандидата екон. наук: 08.00.12 / А. А. Куликов. – Казань, 2008. – 24 с.

8. Куттер М. И. Бухгалтерский учет: основы теории учеб. пособие / М. И. Куттер. – М.: Экспертное бюро-М, 1997. – 496 с.

9. Легенчук С. Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: Дис. ...кандидата екон. наук: 08.06.04 / С. Ф. Легенчук. – Житомир, 2006. – 264 с.

10. Лесневская Н. А. Развитие методик бухгалтерского учета вложений в воспроизводство человеческого капитала / Н. А. Лесневская // Бухгалтерский учет и анализ. – 2009. – № 07. – С. 32-40.

11. Майданевич П. Н. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия / П. Н. Майданевич, А. А. Колосюк // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192-197.

12. Медведев М. Ю. Баланс для начинающих / М. Ю. Медведев; [2-е изд.] – СПб.: Питер, 2006. – 192 с.

13. Осмятченко Л. М. Интеллект персонала: проблемы теории и практики обліку / Л. М. Осмятченко // Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю й аналізу розвитку економічної науки та практики: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 14 травня 2010 р. – К.: КНЕУ, 2010. – 568 с. – С. 466-469.

14. Петрук О. М. Договірні зобов'язання і права в бухгалтерському обліку. Дис. канд економ. наук: 08.06.04 / О. М. Петрук. – Житомир, 2000. – 212 с.

15. Теоретические основы управления субъектами хозяйствования в условиях глобализации экономики: монография / [ коллектив авторов; под общ. ред. Кивачука В. С.]. – Брест: Издательство БрГТУ, 2009. – 416 с.

16. Canning J. B. The Economics of Accountancy. – N. Y.: Ronald Press. – 1929. – P. 19.